

Гендерна політика очима української молоді :
XII Регіональний науковий конкурс молодих вчених, Харків, 2018 р.

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ОСВІТИ

Ярова Ю. В.

Наук. керівник: канд. юрид. наук, доцент **Гуцу С. Ф.**

Національний Аерокосмічний університет

ім. М.Є. Жуковського «ХАІ»

Проголосивши стратегію європейського розвитку, Україна обрала шлях всебічного забезпечення прав і свобод людини і громадянина, впровадження стандартів гендерної рівності чоловіка і жінки [1]. Країни Європейського Союзу, визначили одним із основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстрімінгу («gender mainstreaming policy») [2; 3] як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання гендерної асиметрії та нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства (Рада Європи «Стратегія гендерної рівності на 2014-2017 роки» / Council of Europe «Gender Equality Strategy, 2014-2017»). Саме тому в контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває в Україні впровадження в освіту принципів гендерної рівності та недискримінації [4].

В Україні вже створено нормативно-правову базу стосовно питань гендерної рівності та недискримінації, проте більшість із ухвалених документів різного рівня мають декларативний характер та не містять норм прямої дії. Принципи гендерної рівності закріплені в Конституції України і Сімейному кодексі України. Протягом останніх років ухвалено низку спеціалізованих правових документів: Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків», постанови Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2007 р. № 1087 «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми», розроблено Стратегію упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020».

Як відомо, гендерний стереотип є явищем культурного порядку та формується під впливом історичних умов. В Україні склалися досить стійкі гендерні стереотипи – сформовані культурою узагальнені штучні уявлення (переконання) про те, як поведуться чоловіки і жінки. В свою чергу, дані

стереотипи формують гендерні ролі – соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінку у формі мови, манер, жестів тощо. Сучасна гендерна теорія стверджує, що суспільні відмінності між чоловіками та жінками не мають біологічного підґрунтя, вони є набутими і приписаними індивідові суспільством. Становище жінок і чоловіків у суспільстві зумовлене не біологічними чинниками, а створюється самим суспільством і постійно підтримується за допомогою його норм і правил. І якщо стать людині надається природою, то гендер зумовлений культурою суспільства, він конструюється соціально упродовж усього життя людини [5]. Виховання і освіта є найважливішими елементами формування свідомості людини, її чутливості і сприйняття соціальних ролей молоддю [6; 7].

Сучасні вітчизняні дослідження [8; 9]. засвідчують значну фемінізацію галузі освіти (представленість жінок становить близько 78,3%), проте кількість жінок і чоловіків відрізняється на різних щаблях освітньої ієрархії та на різних рівнях освіти. Так, у закладах дошкільної освіти працюють майже виключно жінки (98,6%), а серед викладачів вищих навчальних закладів чоловіки становлять практично половину викладацького складу. Ригідність, надзвичайна стійкість застарілих гендерностеріотипізованих уявлень у кадровому (освітньому) менеджменті залишається інструментом «стримування» можливостей реалізації працівника / працівниці на своєму робочому місці. Це призводить до зменшення частки жінок у сфері освіти зі зростанням посади. Жінки обіймають рядові посади виховательок, вчительок, викладачок. Проте серед директорів загальноосвітніх шкіл чоловіків вже майже 40%, а серед ректорів вищих навчальних закладів - 90%. [10]. Саме тому так важливо підіймати, досліджувати гендерну тематику.

Історично склалося, що жінки мають менше можливостей виявити свої власні здібності. Пояснюється це кількома чинниками: по-перше, навантаженням вдома та на роботі; по-друге, впевненістю поміж роботодавцями, що для жінки найважливішим є самореалізація у сфері материнства, сімейного життя, а все інше – кар'єрний ріст, розвиток власних здібностей, розвиток творчості – відходить на другий план.

На сьогоднішній день є досить розповсюдженими гендерні стереотипи в економічного характеру, з якими стикається майже кожна жінка. До найбільш

розповсюджених стереотипів належать наступні: чоловік повинен забезпечувати родину, тому він повинен отримувати більшу заробітну плату, ніж жінка, за однакову роботу; жінки за природою менш орієнтовані на професійну діяльність, більше орієнтовані на сім'ю, дітей; чоловік за своєю природою є значно кращим керівником/лідером, ніж жінка; жінки менш активні у пошуку роботи тощо [11].

Дослідження гендерних питань в освіті доводять її важливість як для формування індивідуальності окремої молодої людини, так і для суспільства в цілому. Так, Ситникова Ю. В. зазначає: «Особливу роль у процесі формування гендерно-сприятливого мікроклімату вишу слід відвести професорсько-викладацькому колективу. Саме завдяки їх гендерній освіченості та зваженій і толерантній позиції процес гендерної соціалізації студентства відбувається поступово та ефективно. Вмілий педагогічний вплив та особистий приклад викладачів допомагають уникати гендерних конфліктів в аудиторії, формувати об'єктивну самооцінку та запобігати знеціненню власної вагомості у професійній сфері через приналежність до певної статі» [12].

Вітчизняна освіта, як соціальний інститут залишається недостатньо чутливою до проблем гендерної рівності та дискримінації загалом і відтворює панівну (асиметричну) гендерну схему на структурно-організаційному та змістовно-процесуальному рівнях. На структурно-організаційному рівні наявну в суспільстві гендерну сегрегацію (фактичне, чи юридичне відокремлення в межах одного суспільства тих суспільних груп, які відрізняються за расовими, мовними, релігійними, чи іншими ознаками) та стереотипізацію відображають внутрішні організаційні практики освітньої установи.

Наведу для прикладу статистику співвідношення кількості чоловіків і жінок, що займають керівні посади у ВНЗ, де навчаюсь – Національному аерокосмічному університеті ім. М.Є. Жуковського «ХАІ». (Статистика взята з офіційного сайту навчального закладу - <https://khai.edu.ua/>).

1. Факультет літакобудування – у відсотковому співвідношенні – чоловіки займають 77.5 % у структурі кафедри, а жінки – 22.5%. керівні посади цілком і повністю займають чоловіки - 100%.

2. Факультет авіаційних двигунів – у відсотках – чоловіки, у структурі кафедр займають 76.2%, а жінки – 23.8%. Керівні посади – на 4-х кафедрах – займають чоловіки, і тільки на одній жінка є завідувачем кафедри.

3. Факультет управління літаючих апаратів – чоловіки 59%, жінки – 41%, керівні посади на 100% зайняті чоловіками.

4. Факультет ракетно-космічної техніки – 65% чоловіки, жінки – 30% , у керівній структурі факультету – представлена одна жінка, всі інші керуючі посади представлені чоловіками.

5. Факультет радіоелектроніки, комп'ютерних систем та інфокомунікацій – 80 % чоловіки, 20% - жінки, керівні посади – обіймаються виключно чоловіками.

6. Факультет програмної інженерії та бізнесу – тут керівні посади чоловіки займають в 65% , а жінки , відповідо 35%. В структурі кафедр, жінки займають 64%, а чоловіки – 36%.

7. Гуманітарний факультет – в структурі кафедр – чоловіки займають 49,2%, а жінки 50,8%, а от в керівних посадах чоловіків більшість – 67%, а жінок – 33%.

Якщо всю цю статистику узагальнити, то можна дійти висновку, що керівні посади займаються, в основному (92,3%) – чоловіками. Посади секретарів, асистентів обіймаються в 95% випадках жінками. Можна відмітити загальну тенденцію - в структурі кафедр - якщо взяти технічні напрями – переважають чоловіки, якщо ж гуманітарний напрямок – переважає жіноча частина. Посади деканів факультетів займають на 100% чоловіки.

Дана ситуація відображає гендерну соціально-економічну нерівність, що проявляється в соціальній, а не біологічній причині відмінностей у можливостях людей залежно від статі. Дискримінація в сфері освіти не є виключенням для нашої країни, вона має місце і в інших галузях людської діяльності. На мою думку, основна причина гендерної дискримінації полягає в тому, що наша держава відносно молода, і ще відчуває зв'язок зі своїм минулим, яке пов'язане з СРСР, де, як відомо, гендерна нерівність, дискримінація процвітала. Ще в ранньому дитинстві та школі дітям нав'язували різноманітні стереотипи, установки про чоловіка і жінку.

Тому, якщо ми хочемо побудувати демократичне суспільство, то необхідно забезпечити однакові можливості для самореалізації особи незалежно від її статі, віку, національності чи соціального походження. Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків потребує впровадження відповідних програм із

залученням державних органів влади і суспільних організацій. Адже прояви гендерної нерівності у освітньо-економічній сфері не лише суперечать принципам демократії і справедливості щодо однакового ставлення до особи незалежно від статі, а й спричиняють негативні наслідки для добробуту та соціального розвитку суспільства в цілому, бо знижують можливості економічного зростання (на основі ефективного використання людського потенціалу).

Хоча гендерна нерівність негативно впливає здебільшого на жінок, чоловіки також зазнають певних проявів дискримінації у суспільстві. Про менш сприятливе становище чоловіків свідчать демографічні характеристики населення України, оскільки для чоловіків характерна не лише менша середня очікувана тривалість життя, а й гірші характеристики здоров'я. Гендерні обмеження чоловіків також існують у сфері шлюбно-сімейних стосунків, оскільки чоловіки часто мають обмежені можливості реалізації права на батьківство після розлучення. Пенсійний вік для жінок у нашій країні встановлено на 5 років раніше, ніж для чоловіків, що можна трактувати, з одного боку, як дискримінацію жінок у трудовій сфері (менше можливості мати оплачувану роботу), а з іншого боку, як дискримінацію чоловіків (менше можливості мати вільний час, особливо з урахуванням меншої тривалості життя чоловіків). Передумовами таких гендерних обмежень в нашому суспільстві, насамперед є стереотипи, які закладаються ще на стадії дошкільного виховання і закріплюються на кожному етапі дорослішання і становлення молоді людини. Для подолання такої тенденції Урядовий комітет з питань соціальної політики та гуманітарного розвитку підтримав проект розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2021». Метою Стратегії є забезпечення комплексного впровадження принципів гендерної рівності у сфері освіти та визначення шляхів гендерного підходу в зазначеній сфері відповідно до світових демократичних засад. Зокрема, документ передбачає розширення практики включення гендерного компонента до освітніх програм, впровадження гендерного підходу в нормативно-правових актах у сфері освіти, а також підготовку фахівців із питань гендерної рівності та формування професійної спільноти.

Отже, можна дійти висновку, що гендерний розвиток не можна розуміти винятково, як боротьбу за права жінок. Він означає досягнення однакових і широких можливостей усебічного розвитку та повної реалізації людського потенціалу як чоловіків, так і жінок з метою утвердження загальнолюдської справедливості (не тільки в сфері освіти, а і у всіх сферах діяльності соціуму) та максимального соціально-економічного прогресу людства в цілому.

Література:

1. Фесенко Г. Г. Формування гендерної компетентності української еліти. *Українознавчий альманах*. 2013. Вип. 14. С.119–121. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/44721/>.
2. Гонюкова Л. В. Фесенко Г. Г. Гендермейнстрімінг в організації *Гендерна політика міст : історія і сучасність* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. / [редкол. : Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко, О. Першай та ін.] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. Вип. 5. С. 40 – 42. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/43300/>.
3. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Gender Mainstreaming в культурном менеджменті сучасного міста. «*На пути к гендерному равенству: Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин*»: материалы республиканской конференции / сост.: З.М. Кодар ; Мин-во к-ры и информ. Респ. Казахстан, Ассоц. деловых женщин Казахстана. Астана : [б. и.], 2013. С. 155–160. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/39772/>.
4. Стратегія впровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020». URL: <https://osvitoria.media/news/uryadovyj-komit-et-shvalyv-strategiyu-borotby-z-seksyzmom-v-osviti/>.
5. Жеребятнікова І. В., Бойко Ю. Ю. Вплив гендерних стереотипів на реалізацію гендерної політики в сучасному українському соціумі. *Гендерна політика міст : історія і сучасність* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. / [редкол.: Н. Бібік, Г. Фесенко, О. Першай] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-в ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. Вип. 5. С.91-94.
6. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Управління архітектурою проектних дій державної програми (на прикладі цільової програми «Молодь України»).

Управління проектами та розвиток виробництва. 2016. № 1 (57). С. 96–106.
URL: <http://www.pmdp.org.ua/index.php/ua/2016/1-57-2016>.

7. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Формування гендерної компетентності студентства: проектно-орієнтовані стратегії Харківського національного університету міського господарства імені О.М.Бекетова. *Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ)*: навч. посіб. /за заг. ред. Н. Світайло. Суми : Вид-во РА «Хорошие люди», 2013. С. 53 – 56.

8. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проектів в Україні. *Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, середній клас та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху*: тези доп. II міжн. наук. конф. / відп. за вип. С. М. Головацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15-19.

9. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні. *Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді: гендерний дискурс* : матеріали всеукр. наук.-практ. конф., 5 – 7 жовтня 2016, Тернопіль / за заг. ред. проф. В. П. Кравця; Терн. нац. пед. ун-т. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 186–188.
URL:<http://eprints.kname.edu.ua/45018/>.

10. Офіційний блог науковця Романа Радейка. URL: <http://aphd.ua/strategiia--uprovadzhennia-henderno-rivnosti-ta-nedyskryminatsi-u-sferi-osvity-/>.

11. Покришук В., Коваль С. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України. *Україна: Аспекти праці*. 2011. № 2.

12. Ситникова Ю. В. Формування гендерно-сприятливого мікроклімату в сучасному вищому навчальному закладі. *Гендерна політика міст : історія і сучасність* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6–7 жовтня 2015 р. / [редкол.: Н. Бібік, Г. Фесенко, О. Першай] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. Вип. 5. С. 258–262.